

Landkreis Teltow-Fläming

Die Landrätin



Antwort der Kreisverwaltung Teltow-Fläming auf die Anfrage (Nr. 5-2926/16-KT) des Abgeordneten Dirk Steinhausen, CDU-Kreistagsfraktion TF, vom 16.09.2016 zum Krankenstand in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming

Sachverhalt:

Dem Vernehmen nach soll der Krankenstand der Mitarbeiter der Kreisverwaltung in einigen Ämtern im hohen einstelligen Prozentbereich und damit erheblich über den anderer Landkreise bzw. über dem durchschnittlichen Krankenstand liegen. Dies würde bedeuten, dass mehrere Mitarbeiter täglich an ihrem Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stehen. Insbesondere die schlechte Grundstimmung in der Verwaltung wird als Grund angegeben.

Ich frage die Kreisverwaltung:

1. Wie bewertet die Kreisverwaltung die gegenwärtige Arbeitsbelastung in den Ämtern der einzelnen Dezernate?
2. Gibt es Überlastungsanzeigen von Mitarbeitern? Wenn ja, wie viele? (Wenn möglich, bitte nach Monaten, Amt und Dezernat aufschlüsseln)
3. Welche Gründe sind der Landrätin hierfür ggf. bekannt?
4. Welche Auswirkungen auf den hohen Krankenstand haben die Grundstimmung, das Betriebsklima oder/und die Personalführung innerhalb der Verwaltung?
5. Wie hoch ist der Krankenstand innerhalb der Kreisverwaltung insgesamt und in den Dezernaten, Ämtern und Eigenbetrieben und wie viele Mitarbeiter stehen damit täglich nicht an ihrem Arbeitsplatz zur Verfügung? (bitte Stand der Krankmeldungen je Amt/Dezernat nach Monaten für das Jahr aufschlüsseln und wenn möglich kategorisieren nach „Kurzzeit- und Langzeiterkrankungen“)
6. Wie waren die Krankenstände der letzten 5 Jahre? (bitte Stand der Krankmeldungen je Amt/Dezernat nach Monaten für das Jahr aufschlüsseln und wenn möglich kategorisieren nach „Kurzzeit- und Langzeiterkrankungen“)
7. Welche Maßnahmen sind bisher ergriffen und welche Maßnahmen wird die Landrätin ergreifen, um den Krankenstand kurzfristig zu senken?
8. Welche Auswirkungen hat der hohe Krankenstand auf die Abarbeitung des Arbeitsanfalls und den Publikumsverkehr der Ämter?
9. In welchen Dienststellen ist es zu Verzögerungen in der Bearbeitung von Anträgen aus der Bevölkerung gekommen?

Für die Kreisverwaltung beantwortet die Landrätin Frau Wehlan die Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung

Der Landkreis Teltow-Fläming befindet sich seit mehreren Jahren in Haushaltssicherung und ist damit großen Zwängen ausgesetzt, die selbstverständlich auch Auswirkungen auf die personelle Ausstattung der Kreisverwaltung und die Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Der herausragende Konsolidierungswillen, den das Ministerium des Innern und für Kommunales fordert, dokumentiert sich zuallererst in einer strikten Ausgabendisziplin sowie einer wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung. Deshalb haben die Kreisverwaltung und der Kreistag dies im Leitbild zur Entwicklung des Landkreises Teltow-Fläming zur **Kernaufgabe** finanzpolitischer Entscheidungen und einer sparsamen Haushaltsführung erklärt (Leitbild des Landkreises Teltow-Fläming vom 21.09.2015, 7. Verwaltung und Finanzen, S. 18).

Im Haushaltssicherungskonzept 2014 wurde erstmalig die seit Jahren vom Ministerium des Innern und für Kommunales sowie von den Kreistagsabgeordneten geforderte Erarbeitung eines

Personalentwicklungskonzeptes festgeschrieben. Dieses wurde, wie andere zwischenzeitlich vorliegende Dokumente einer professionell arbeitenden modernen Verwaltung (Leitbild, Handbuch für Führungskräfte und die Leitlinien für eine offene, faire und ehrliche Zusammenarbeit in der Verwaltung) nicht extern erarbeitet, sondern innerhalb kurzer Zeit mit eigenen Personalressourcen erstellt.

Im Personalentwicklungskonzept sind die Handlungsschwerpunkte zur Personalbedarfsplanung, Stellenplanentwicklung, Aus- und Fortbildung, zur Verwaltungsstrukturreform, Führungs- und Nachwuchsführungskräfteentwicklung, zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, zur flexiblen Arbeitsorganisation, zur Mitarbeitermotivation und zu Anreizsystemen dargelegt. Es wird, ebenso wie die anderen genannten Dokumente, fortlaufend in Projektgruppen weiter qualifiziert.

Neben den großen Anforderungen im Zusammenhang mit der Haushaltskonsolidierung hat die Verwaltung sich weiteren aktuellen Entwicklungen zu stellen. So haben sich Klientel/Kunden, aber auch die Akzeptanz zu behördlichen und gesetzlichen Entscheidungen und Normen verändert. Verbal aggressive Äußerungen und teilweise auch Tätlichkeiten nehmen zu.

Aktuelle und öffentlich auch über die Medien geführte Diskussionen wie die, dass die Verwaltungen nicht effektiv oder vor allem nicht bürgernah genug arbeiten würden, werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Nichtachtung ihrer Arbeitsleistung gewertet, wirken demotivierend und stellen den unnachgiebigen Konsolidierungsdruck zusätzlich in Frage.

Zu 1.: Wie bewertet die Kreisverwaltung die gegenwärtige Arbeitsbelastung in den Ämtern der Dezernate?

Die Arbeitsbelastung in der Verwaltung ist hoch. Die Anträge auf Stellenbemessung bzw. Stellenplanerhöhung zeigen, dass sich in vielen Aufgabenbereichen in den vergangenen Jahren Veränderungen vollzogen haben.

Neben zusätzlich übertragenen Aufgaben haben auch verschiedenste Gesetzesänderungen wesentliche Auswirkungen auf die Aufgabenwahrnehmung. Des Weiteren sind in den sozialen und Hilfebereichen sowie in allen mit Bauprojekten im Zusammenhang stehenden Bereichen Fallzahlensteigerungen zu verzeichnen. Dies spiegelt sich auch in den Haushaltstiteln z. B. im Jugend- und Sozialamtsbereich bzw. bei den Baugenehmigungsgebühren wider.

Auch hat die Flüchtlingsproblematik zu einer starken Aufgabenverdichtung innerhalb der Kreisverwaltung geführt. Hier war ein Großteil der Fachämter einbezogen und musste ad hoc in neue Aufgabenfelder einsteigen und solidarisch zusätzliche Stellenbedarfe bis zur Besetzung überbrücken. Bis heute wirkt sich diese Aufgabe auf die Fachbereiche aus, und die Arbeitsbelastung kann erst sukzessive abgebaut werden.

Führungskräfte und Verwaltungsleitung arbeiten gemeinsam daran, die Aufgabenerfüllung sicherzustellen. Hier ist es erforderlich, Bedarfsanmeldungen der Fachämter und Einsparzwänge durch die Haushaltskonsolidierung miteinander in Einklang zu bringen. Von der aufgabenkritischen Prüfung der Stellenausstattung und jedes Antrages auf Nachbesetzung einer Stelle kann derzeit nicht abgegangen werden. Diese Aufgabe stellt die Kreisverwaltung vor eine hohe Herausforderung. Dabei geht es darum die Vielzahl der zu erfüllenden Aufgaben zu steuern, die Prozessabläufe ständig zu evaluieren und gleichzeitig das Ziel der Haushaltskonsolidierung zu beachten.

Zwingend notwendige Bedarfe zur Erfüllung der Aufgaben werden durch Nachbesetzungen eingeplant. Die tatsächliche Besetzung verzögert sich in einigen Bereichen durch eine hohe Fluktuation und Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt, zum Beispiel fehlen medizinische und technische Fachkräfte oder Sozialpädagogen.

Eine weitere Qualifizierung der Arbeit wird mit der Haushaltsplanung 2017 angestrebt. Frühzeitig sind Stellenerhöhungen anzuzeigen und zu begründen und die Notwendigkeit konsequent zu überprüfen. Die Personalbedarfsplanung für das folgende Jahr muss im Grundsatz vor dem Aufstellen des Haushaltsplanes erfolgt sein. Diese Herangehensweise dokumentiert sich in der Informationsvorlage vom 17.10.2016 zur Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplanes 2017 (Nr. 5-2906/16-LR/1).

Zu 2.: Gibt es Überlastungsanzeigen von Mitarbeitern? Wenn ja, wie viele? (Wenn möglich, bitte nach Monaten, Amt und Dezernat aufschlüsseln.

Angesichts zunehmender Arbeitsverdichtung und der wachsenden Bedeutung von Arbeits- und Gesundheitsschutz sind Überlastungsanzeigen ein wichtiges Instrument. Damit werden besondere Arbeitssituationen und -bedingungen identifiziert, die eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung gefährden und somit auch potenzielle Schädigungen für die Beteiligten zur Folge haben können.

Es sollte grundsätzlich Ziel sein, Überlastungsanzeigen mit einer offenen Gesprächskultur und geeigneten Maßnahmen zuvor zu kommen. Dennoch bedarf es eines geregelten Verfahrens zum Umgang mit Überlastungsanzeigen.

Hierzu wurde im März 2014 die Handlungsempfehlung zum Umgang mit Überlastungsanzeigen als Unterstützung für Beschäftigte und Vorgesetzte erarbeitet. Mit diesem Verfahren sollen Brennpunkte aufgrund fehlender Personalressourcen, nicht optimaler Arbeitsorganisation oder -verteilung bzw. aufgrund hoher Ausfallzeiten identifiziert und möglichst zeitnah Abhilfe geschaffen werden.

Die Personalfürsorge liegt beim direkten Vorgesetzten. Ihm oder ihr ist die Überlastung anzuzeigen, wenn die Arbeitsaufgaben nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt werden können. Mit der Anzeige ist vertrauensvoll umzugehen und das Sachgebiet Personal und Organisation zu informieren. Der oder die Vorgesetzte ist verpflichtet, innerhalb von 14 Tagen mit dem Anzeigenden ein Gespräch zu führen. Dabei sollen das Problem analysiert und eine gemeinsame Lösung zur Behebung gesucht werden. Kommt der oder die Vorgesetzte zu dem Ergebnis, dass es ihm oder ihr nicht möglich ist, die Überlastung innerhalb eines Monats abzustellen, erfolgt eine Information an die Amtsleitung. Diese hat bei fehlenden Lösungsansätzen die Dezernatsleitung und das Sachgebiet Personal und Organisation hinzuzuziehen. Stellt der oder die Vorgesetzte keine Überlastung fest, kann sich der oder die Anzeigende auch direkt an das Sachgebiet Personal und Organisation wenden.

Die Anzeigen, die im Sachgebiet Personal und Organisation bearbeitet werden, führen überwiegend zu einer Stellenbedarfsüberprüfung. Hier werden Arbeitsplatzinterviews durchgeführt, ein Tätigkeitskatalog erarbeitet, gemeinsam mit den Anzeigenden und Vorgesetzten die Arbeitsabläufe und -prozesse betrachtet, Fallzahlen und durchschnittliche Bearbeitungszeiten ermittelt, technische Verbesserungsmöglichkeiten geprüft und mögliche Prozessstörungen aufgezeigt. Führen diese zu dem Ergebnis einer Stellenbedarfserhöhung, folgt eine nochmalige Prüfung der Optimierungsmöglichkeiten in der Arbeitsorganisation. Eine Stellenplanerhöhung kann erst mit der neuen Stellenplanung und nach Zustimmung durch den Kreistag erfolgen.

Im laufenden Haushaltsjahr wird mit Besetzung von krankheitsbedingten Ausfällen und freien Zeitanteilen reagiert, um einer Überlastung vorzubeugen, bzw. Abhilfe bei Überlastungsanzeigen zu schaffen.

Insgesamt liegen gegenwärtig von 53 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Überlastungsanzeigen vor. Da die Überlastungsanzeigen teils von Einzelpersonen und teils von mehreren Personen eines Aufgabenbereiches gemeinsam eingereicht werden, ist die nachfolgende Übersicht zur Vereinheitlichung darauf abgestellt, dass nicht die Anzahl der Personen, sondern die Inhaltsgleichheit der Überlastungsanzeigen je Fachbereich zum Maßstab der Anzahl der Überlastungsanzeigen genommen wurde. Zudem darf die Statistik keine Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiter zulassen.

Zurzeit befinden sich aus folgenden Aufgabenbereichen Überlastungsanzeigen in der Bearbeitung:

Dezernate	Amtsnummer	Amtsbezeichnung	Anzahl Überlastungsanzeigen
<u>Dezernat I</u>	A 20	Kämmerei	1
	A 65	Bauamt	1
	A 30	Rechtsamt	1
<u>Dezernat II</u>	A 51	Jugendamt	6
	A 50	Sozialamt	1
	A 53	Gesundheitsamt	2
<u>Dezernat III</u>	A 32	Ordnungsamt	1
	A 36	Straßenverkehrsamt	1
	A 63	Untere Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde	4

Zu 3.: Welche Gründe sind der Landrätin hierfür bekannt?

Wie in der Vorbemerkung zur Beantwortung der Fragen dargelegt wurde, sind die Gründe vielgestaltig. Besonders wirken neue Aufgaben durch Aufgabenübertragungen und Gesetzesänderungen. Damit verbunden sind Arbeitsverdichtungen, veränderte Arbeitsabläufe und Fallzahlen, Druck durch auferlegte Standards und verändertes Anspruchsdenken der Antragsteller zu nennen. Auch sind notwendige Nachbesetzungen von Stellen aufgrund von Langzeiterkrankungen und Elternzeitvertretungen ein Thema. Auf diese veränderten Bedarfe kann nicht immer zeitnah reagiert werden, weil – wie eingangs beschrieben – der öffentlichen Verwaltung auferlegte Rahmenbedingungen einzuhalten sind und Auflagen der Haushaltssicherung wirken.

Stellenausschreibungen können erst nach eingehender Prüfung erfolgen. In aller Regel erfolgt zunächst die Ausschreibung nur innerhalb der Kreisverwaltung. Sehr häufig finden sich hier keine Bewerber. Erst danach und unter Darstellung der dringend erforderlichen Nachbesetzung kann die Stelle extern ausgeschrieben werden. Aufgrund von Erfahrungen bei der Besetzung von Stellen oder aber bei speziellen Qualifikationsanforderungen (Stichwort: Soziarbeiter, med. Fachpersonal, Techniker) erfolgt eine zeitgleiche interne und externe Ausschreibung. Zunehmend werden keine geeigneten Bewerber gefunden, die bereit sind, eine befristete Stelle anzunehmen.

Unter diesen Bedingungen kommt es nicht selten vor, dass vom Freiwerden oder ungeplanten plötzlichen Personalausfall bis zu einer Lösung des Problems mehrere Monate vergehen und die verbleibenden Mitarbeiter/-innen die Arbeit mit zu verrichten haben. Dies gelingt im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit bis zu dem Punkt, an dem die Überlastung angezeigt wird.

Ein weiterer Grund sind Arbeitsmengenschwankungen. Der Stellenplan der Kreisverwaltung sowie die Personalkostenplanung in der Haushaltssicherung sehen bislang keinen Puffer für eine flexible Personalbewirtschaftung vor, sodass Stellen erst zur Ausschreibung freigegeben werden können, wenn der bisherige Stelleninhaber tatsächlich keine Personalkosten mehr bindet. Dies ist z. B. bei Krankheit von Tarifbeschäftigten nach 6 Wochen und bei Beamten nach Versetzung in den Ruhestand (mind. 6 Monate) der Fall. Ferner sind zusätzliche Aufgaben oder höhere Fallzahlen durch eine Stellenbemessung zu bewerten und ggf. bei der Stellenplanung für das folgende Haushaltsjahr anzumelden. Erst nach Rechtskraft des Haushaltsplanes kann die Stelle ausgeschrieben werden.

Zunehmend haben die Fachbereiche mit Bürgerinnen und Bürgern zu tun, die den Staat und seine politischen Entscheidungen vollständig ablehnen. Andere können oder wollen die Gesetze nicht verstehen. Sie machen für ihre problematische persönliche Situation und die Gesetzeslage die behördliche Entscheidung und den jeweiligen Sachbearbeiter verantwortlich, beschimpfen und bedrohen sie. Dies geht bis hin zu Nachstellungen im privaten Bereich.

Zu 4.: Welche Auswirkungen auf den hohen Krankenstand haben die Grundstimmung, das Betriebsklima oder/und die Personalführung innerhalb der Verwaltung?

Dass ein positives Betriebsklima (Grundstimmung) auch eine entsprechende Auswirkung auf die Motivation und damit auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten hat, ist unbestritten. Das Personalentwicklungskonzept und sämtliche daraus abgeleiteten Maßnahmen, besonders zur Verantwortung der Führungskräfte für die Mitarbeitermotivation, haben dies zum Ziel.

Der aktuell größte Handlungsschwerpunkt ist die zeitnahe Besetzung der durch Langzeiterkrankung, Mutterschaft und Elternzeit sowie durch Fallzahlenerhöhungen und neue Aufgaben bedingten Stellenvakanzen. Der Runderlass des Ministeriums des Innern und für Kommunales Nr. 1/2013 „Maßnahmen und Verfahren der Haushaltssicherung und der vorläufigen Haushaltsführung“ beschreibt die notwendigen Grundlagen. Mit den Bescheiden des Ministeriums für Inneres und Kommunales zu den Haushaltssatzungen und den Haushaltssicherungskonzepten des Landkreises Teltow-Fläming für die Haushaltsjahre 2014, 2015, 2016 und Fortschreibung 2017 bis 2019 sind mit den Auflagen zum Stellenplan enge Grenzen gesetzt.

Zu prüfen ist, ob frei werdende oder neue Stellen wiederbesetzt oder geschaffen werden müssen, die Aufgabenkritik (PWC-Gutachten eingeschlossen) fortzuführen, Standards zu hinterfragen bzw. abzubauen und keine neuen freiwilligen Aufgaben zuzulassen. Der Grundsatz intern vor extern ist einzuhalten. Zur aufgabenkritischen Überprüfung der Stellenbesetzung durch das Sachgebiet Personal und Organisation ist von den Fachämtern in Form einer Checkliste die notwendige Nach- bzw. Neubesetzung zu begründen:

1. Warum ist die Nachbesetzung und Neuschaffung zwingend erforderlich?
2. Sind Standardabsenkungen bei der Aufgabenerfüllung geprüft worden?
3. Welche arbeitsorganisatorischen Maßnahmen sind geprüft worden, um die Aufgabe mit weniger Personalaufwand zu bewältigen?
4. Nachweis der aktuellen Überprüfung der Stellenbeschreibung mit den tatsächlich zu leistenden Arbeitsaufgaben. Ergibt sich daraus eine niedrigere Entgeltgruppe oder Besoldungsstufe?
5. Handelt es sich bei dieser Aufgabe um eine Pflicht- oder eine freiwillige Aufgabe?
6. Umfassende Begründung für eine externe Ausschreibung.

Vorab ist in Zusammenarbeit mit dem SG Personal und Organisation zu prüfen, ob im Hause geeignete Beschäftigte zur Verfügung stehen.

Mit dem Personalentwicklungskonzept ist überdies verpflichtend, dass für jede Stellenausschreibung vorher ein Anforderungsprofil und eine Stellenbeschreibung durch das zuständige Fachamt in Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Personal und Organisation vorzunehmen ist.

Die hohe Investitionstätigkeit aufgrund des seit geraumer Zeit außerordentlich niedrigen Zinsniveaus wirkt sich besonders auf die Arbeitsbelastung der Genehmigungsbehörden aus. Dadurch hat sich die Situation in einem ohnehin konfliktreichen Umfeld mit zeitintensiver Sachbearbeitung verschärft. Eine vor vier Jahren vorgenommene Strukturveränderung zur Reduzierung der vier Prüfgruppen auf zwei infolge damals sinkender Bauanträge hat sich heute ins Gegenteil verkehrt. Hinzu kommt, dass trotz deutlich gesteigener Gebühreneinnahmen die notwendigen Personalkosten der unteren Landesbehörden nicht ausfinanziert sind und zusätzlichen Druck auf die Haushaltskonsolidierung entfalten.

All diese in der Haushaltssicherung notwendigen Herangehensweisen und Rahmenbedingungen, die nun schon über fast vier Jahre die Personalentwicklung bestimmen, stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch für Führungskräfte eine große Belastung dar. Die Flüchtlingszahlen seit 2014 und besonders im Herbst 2015, von deren Auswirkungen vor allem die Bereiche Soziales, Ausländerbehörde, Gesundheits- und Jugendamt, Bauamt und Baubehörde, Innerer Servicebereich, Öffentlichkeitsarbeit, Personal- und Landratsbereich (hier u. a. auch durch Vor- und Nachbereitung der Bürgermeisterberatungen) betroffen waren, verstärkten diese zusätzlich. Ebenso auch die durch das Ministerium für Inneres und Kommunales zu Recht geforderte zeitnahe Erarbeitung der Jahresabschlüsse für den Kämmerei-Bereich.

Neben der allgemeinen Bevölkerungsentwicklung ist die demografische Entwicklung innerhalb der Verwaltung zu betrachten. Aufgrund der Altersstruktur des Personals ergibt sich für den mittelfristigen Zielzeitraum von 10 bis 15 Jahren weniger das Problem des Abbaus als das der Sicherung von Arbeitskräften. Zum einen geht mit dem Ausscheiden von Personal ein bedeutender Teil der Erfahrungswerte zwangsläufig verloren, zum anderen werden erforderliche Fachkräfte aufgrund des zu erwartenden Wettbewerbs nicht mehr einfach zu gewinnen sein. Deshalb wird es in der zukünftigen Marktsituation von entscheidender Bedeutung sein, die Verwaltung als attraktiven Arbeitsplatz zu etablieren.

Momentan ist es angesichts des hohen Konsolidierungsdrucks und des damit verbundenen Stellenabbaus nicht einfach, die perspektivisch notwendige Personalgewinnung in der Öffentlichkeit zu kommunizieren. Das aber ist konsequentermaßen zu befolgen und schließt den Paradigmenwechsel weg vom Konsolidierungsdruck auf die größte Haushaltsstelle im Haushaltsplan – die Personalkosten – ein.

Zu 5.: Wie hoch ist der Krankenstand innerhalb der Kreisverwaltung insgesamt und in den Dezernaten, Ämtern und Eigenbetrieben und wie viele Mitarbeiter stehen damit täglich nicht an ihrem Arbeitsplatz zur Verfügung? (bitte Stand der Krankmeldungen je Amt/Dezernat nach Monaten für das Jahr aufschlüsseln und wenn möglich kategorisieren nach „Kurzzeit- und Langzeiterkrankungen“)

Zu 6.: Wie waren die Krankenstände der letzten 5 Jahre? (bitte Stand der Krankmeldungen je Amt/Dezernat nach Monaten für das Jahr aufschlüsseln und wenn möglich kategorisieren nach „Kurzzeit- und Langzeiterkrankungen“)

Die Fragen 5 und 6 werden aufgrund des Zusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Zur Erfassung von Kurz- und Langzeiterkrankungen wird keine automatisierte Statistik geführt. Die beiliegenden Werte wurden von Hand ausgezählt.

Zur Interpretation der nachfolgenden Tabelle ist folgendes zu beachten: In den Auswertungen der Krankenkassen und des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) sind regelmäßig Erkrankungen erst ab Einreichung eines Krankenscheines enthalten. In einigen Branchen, so auch im öffentlichen Dienst, ist die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erst nach dem dritten Tag verpflichtend. Ferner gehen die Krankenkassen und das BMG von regelmäßig ca. 250 Arbeitstagen (ohne Urlaubsansprüche) aus. Krankentage sind von Montag bis Freitag eingerechnet. Das BMG lässt sich den Krankenstand an jeweils dem ersten eines Monats melden, an zwei von diesen Tagen im Jahr ist arbeitsfrei.

Nach der aktuell veröffentlichten Statistik des Statistischen Bundesamtes waren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland durchschnittlich 10,0 Arbeitstage krank gemeldet. Eine branchenweite Landesstatistik liegt aktuell für 2015 nicht vor.

Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) legt in ihrem Bericht zur Nettoarbeitszeit im Verwaltungsbereich eine Anzahl von rund 15 Krankentagen zugrunde. Dieser Wert ist regelmäßig für die Stellenbemessung anzulegen, es sei denn, hiervon wird deutlich abgewichen. Insofern kann der Wert „15“ auch als „Normalwert“ angesehen und für Abweichungsanalysen herangezogen werden.

Alle anderen öffentlich kursierenden Vergleichsdaten, auch die anderer Behörden, sind nicht geeignet, die eigene Statistik ins Verhältnis zu setzen. Ziel der Eigenstatistik ist es, eine möglichst genaue Analyse über mehrere Perioden zu ermöglichen. Insofern ist die Eigenstatistik weiter zu präzisieren und zu qualifizieren.

Es wird unterstellt, dass alle Beschäftigten in Vollzeit arbeiten. Eine Darstellung nach Monaten erfolgt aufgrund der geringen Aussagekraft nicht. Im Übrigen handelt es sich bei diesen Daten um Betriebsinterna, die keine Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zulassen dürfen.

Amtsnummer	Amtsbezeichnung	Krankentage je Mitarbeiter 2011	Krankentage je Mitarbeiter 2012	Krankentage je Mitarbeiter 2013	Krankentage je Mitarbeiter 2014	Krankentage je Mitarbeiter 2015
Bereich Landrätin		10,18	11,71	19,35	17,93	14,78
LR	Büro Landrätin	Angaben wurden bis 2013 nicht gesondert aufgeschlüsselt, sondern zusammengefasst im Bereich der Landrätin			14,00	21,38
A 11	SG Personal u. Organisation				20,00	11,52
A 14	Rechnungsprüfungsamt				10,89	12,00
A 15	Untere Kommunal-aufsichtsbehörde				4,71	10,80
D	Dezernate				19,35	13,53
A 80	Amt Wirtschaftsförder. u. Investitionsmanage.				22,49	13,64
A 10	Hauptamt	15,79	19,03	22,19	16,69	14,54
A 20	Kämmerei	18,58	19,32	17,09	34,12	16,85
A 30	Rechtsamt					28,75
A 32	Ordnungsamt	15,15	21,04	25,59	24,27	28,37
	Eigenbetrieb Rettungsdienst	8,20	15,67	11,7	14,33	25,33
A 36	Straßenverkehrsamt	23,03	20,97	21,45	21,08	26,27
A 39	Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt	12,32	10,19	15,41	9,63	13,73
A 40	Amt für Bildung und Kultur	13,35	16,18	14,46	15,47	23,56
A 50	Sozialamt inkl. Jobcenter	20,57	22,93	27,06	31,64	26,99
A 51	Jugendamt	21,98	17,62	16,75	18,73	14,13

A 53	Gesundheitsamt	13,08	19,67	24,43	34,93	20,24
A 61	Kreisentwicklungsamt	17,71	14,31	23,99	6,44	24,46
A 62	Kataster- und Vermessungsamt	15,80	14,98	13,30	13,56	12,25
A 63	Untere Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde	31,07	33,54	16,19	17,54	28,11
A 65	Bauamt	16,87	20,70	16,93	17,32	14,65
A 67	Umweltamt	10,95	13,63	17,70	11,53	15,54
A 83	Landwirtschaftsamt	19,25	19,12	17,31	29,23	16,96
Azubi	Auszubildende	7,35	6,32	10,16	11,71	11,87
Durchschnittswert		16,18	17,61	18,39	18,23	18,41

Langzeiterkrankungen einzelner Personen wirken sich sehr stark auf die Statistik einzelner Ämter aus. Von einer Langzeiterkrankung wird vorliegend ausgegangen, wenn eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als 4 Monaten (mehr als 80 Arbeitstagen) vorlag. In solchen Fällen ist davon auszugehen, dass der Mitarbeiter längerfristig ununterbrochen ausgefallen ist und eine Nachbesetzung erforderlich war. Des Weiteren sollen durch die Grenze von 4 Monaten die Fälle gefiltert werden, die während des Jahres mit Unterbrechungen z. B. mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig waren. In diesen Fällen kann nicht mit einer Nachbesetzung der Stelle reagiert werden.

	Krankentage gesamt	davon Krankentage, die aus Langzeiterkrankungen von mehr als 4 Monaten resultieren
Büro Landrätin	342	252
Dezernate	195	83
Rechtsamt	460	178
Ordnungsamt	1.279	770
Straßenverkehrsamt	1.443	527
Amt für Bildung und Kultur	2.405	732
Sozialamt incl. Jobcenter	2.132	961
Gesundheitsamt	1.115	256
Untere Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde	1.415	410
Kreisentwicklungsamt	318	213
Umweltamt	680	252

Der Altersdurchschnitt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Kreisverwaltung liegt aktuell bei 48,25 Jahren. Statistisch belegt ist, dass chronische Erkrankungen sowie bestimmte Anfälligkeiten mit dem Alter zunehmen und die Belastbarkeit hingegen abnimmt.

Dieser Zusammenhang lässt sich auch innerhalb der Kreisverwaltung Teltow-Fläming beispielhaft am Jugendamt und der Unteren Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde belegen. So liegt der Altersdurchschnitt im Jugendamt aktuell bei 42,84 Jahren. Hier sind 14,13 Krankentage je Mitarbeiter zu verzeichnen. Der Altersdurchschnitt in der Unteren Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde liegt hingegen bei 50,80 Jahren (2,55 Jahre über dem Durchschnitt der Gesamtverwaltung) und 28,11 Krankentagen je Mitarbeiter.

Der im Durchschnitt um rund 5 Tage im Jahr erhöhte Krankenstand je Beschäftigten (im Vergleich zur KGSt – „15“ Krankentage werden als „Normalwert“ angesehen) verursacht in Summe einen zusätzlichen personellen Ausfall von insgesamt rund 20 Stellen.

Zu 7.: Welche Maßnahmen sind bisher ergriffen und welche Maßnahmen wird die Landrätin ergreifen, um den Krankenstand kurzfristig zu senken?

Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen wie regelmäßigen Angeboten zur betriebsärztlichen Untersuchung, Arbeitsplatzbesichtigungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin, Anfertigung von Gefährdungsbeurteilungen und die Einrichtung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wurde im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes das betriebliche Gesundheitsmanagement auf den Weg gebracht.

Der Steuerungskreis betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nahm im Januar 2015 seine Arbeit auf. Der Steuerungskreis erarbeitet Grundlagen für eine Arbeitskultur in der Verwaltung, die Gesundheit bewusst fördert. Dazu gehören die Überarbeitung bzw. Erarbeitung von betrieblichen Vereinbarungen, wie Dienstvereinbarung partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, Dienstvereinbarung Sucht sowie Rahmenkonzept BGM. Auch diese Arbeitspapiere werden mit den Ressourcen der Belegschaft erstellt.

Obwohl das Rahmenkonzept noch in Erarbeitung ist, hat sich parallel ein Angebot für alle Beschäftigten entwickelt, welches inhaltliche Themen des Rahmenkonzepts vorab aufgreift. Dazu gehört die Gestaltung von jährlich zwei Gesundheitstagen zu Themen der Aufklärung und Gesundheitsförderung, z. B. Umgang mit Stress, bewusste Entspannung, Herzgesundheit. Für die Beschäftigten des Kreishauses konnten Kurse, die der Gesunderhaltung und Fitness dienen, eingerichtet werden. Diese finden unmittelbar vor und nach der Arbeitszeit bzw. in der Mittagspause statt und sind gut angenommen worden. In diesem Zusammenhang wurden Weiterbildungen für Führungskräfte durchgeführt, die den Blick auf Faktoren der gesundheitlichen Führung richten.

Insgesamt ist der Rahmen der Maßnahmen weiter zu fassen. Nahezu alle Handlungsfelder der Personalentwicklung haben das Ziel, die Motivation, die Leistungsbereitschaft und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu steigern.

Weitere Maßnahmen, die im Personalentwicklungskonzept vorgesehen und umgesetzt sind:

- die Durchführung eines Teamtages
- der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- die Festschreibung von Leitlinien der Zusammenarbeit und Führung sowie die Erstellung eines Handbuchs „Führung“
- Erhöhung der Fortbildungsaufwendungen
- Festanstellung der Auszubildenden nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung
- Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung

Keine dieser Maßnahmen kann zu einer kurzfristigen Senkung des Krankenstandes führen. Personalbedarfsplanung und Mitarbeiterentwicklung sind ganzheitliche Prozesse.

Zu 8.: Welche Auswirkungen hat der hohe Krankenstand auf die Abarbeitung des Arbeitsanfalls und den Publikumsverkehr der Ämter?

Zu 9.: In welchen Dienststellen ist es zu Verzögerungen in der Bearbeitung von Anträgen aus der Bevölkerung gekommen?

Die Fragen 8 und 9 werden aufgrund des Zusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Servicezeiten der Verwaltung für den Publikumsverkehr werden in der Regel eingehalten. In Bereichen des Straßenverkehrsamtes kam es zu vereinzelt Problemen der Aufrechterhaltung

der Öffnungszeiten. Dem soll eine kurzfristige Zentralisation des Sachgebietes Fahrerlaubnis- und Fahrschulwesen entgegenwirken.

Zu Verzögerungen in den Bearbeitungszeiten von Anträgen und öffentlichen Aufgaben kam es durch Personalmangel bei folgenden Aufgaben (Reihenfolge ist keine Wertung):

- Erstattungsanträge für Kosten der Schülerbeförderung
- kinderärztliche Reihenuntersuchungen und Bearbeitung von Anträgen im sozialpsychiatrischen Dienst
- bei Anträgen auf Erteilung einer Fahrerlaubnis
- in nahezu allen Bereichen der unteren Bauaufsichtsbehörde

Wehlan